

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Einstein, ton avis !?

Il n'est pas nécessaire d'être astrophysicien pour s'intéresser à la théorie de la Relativité Générale et aux polémiques initiées par Albert Einstein sur "l'Espace-Temps" et ses diverses interactions. Aujourd'hui encore, une partie des employeurs de nos secteurs semble vouloir "faire progresser la science" en ce domaine par des décisions prises dans la précipitation, sans véritable recul, assorties de mesures soudaines et pénalisantes pour les salariés. Disons-le franchement, au détriment de l'Entreprise et de son corps social.

Revenons à deux composantes de la réalité sociale que la crise sanitaire et économique bien réelle nous impose de repenser :

- **L'espace** de travail a d'abord consisté en un lieu physique, concret (l'ancien atelier des ouvriers et employés, le magasin où les clients venaient faire leurs emplettes, les lieux où l'"on faisait société",...); ces lieux se sont dilués progressivement au profit de l'open-space, du flex office et maintenant du télétravail et des achats à distance...
- **Le temps** de travail lui, a été d'abord rythmé dans les champs par le clocher du village, par la sirène dans l'usine et la pointeuse dans le bureau, avant de s'assouplir en horaires personnalisés, en astreinte à domicile, et en difficile déconnexion...

*Ces évolutions (pour certaines bénéfiques) ont été rendues possibles par les avancées technologiques et aussi, et surtout, par la volonté ferme des acteurs sociaux d'aller vers un mieux-vivre au travail. Ces améliorations progressives ont pris la forme du **"contrat de travail"** qui organise et valorise la production de richesses générée par le travail du salarié de façon mesurée, quantifiable et surtout qui oblige réciproquement les deux parties... En effet, l'innovation, le changement, la "réforme", comme la contrainte "pour votre bien" ne sont pas automatiquement positives : tout dépend de la capacité de nos sociétés et des dirigeants à faire les bons choix, pour maintenant et pour après-demain, et à intégrer toutes les conséquences des décisions prises et à venir.*

Je pense que nous devons aujourd'hui, face à ces vagues successives d'ajustements de circonstances, à toutes ces injonctions contradictoires, nous réinventer profondément. Réinventer un monde où le normatif sera à nouveau primordial, et au niveau de nos branches et métiers en premier lieu. Notamment dans les plus petites entreprises au sein desquelles le "dialogue social" relève plutôt du tête-à-tête. Notre "travail syndical" consiste à maintenir ces fondamentaux indispensables à la pérennité des équipes et à la sérénité de tous. L'équilibre quelquefois fragilisé de notre société dépend directement du dialogue social !

Hier, le syndicalisme a pu limiter en partie la brutalité de la révolution industrielle, aujourd'hui il reste plus que jamais indispensable à l'organisation d'une société où les frontières, les distinctions conceptuelles sont de plus en plus relatives : vie au travail versus vie privée, réflexion et détente, subordination salariale et indépendance dans son organisation personnelle, etc.

Je vous recommande d'être attentifs aux dernières jurisprudences applicables ; n'hésitez pas à nous interroger sur les dispositions nouvelles qui peuvent vous concerner. Nous sommes là pour vous aider ; gardons le contact et n'oubliez pas :

"Le provisoire est la période d'essai du définitif"

≈ sommaire

Télétravail	p. 3
Jurisprudence	p. 5-6-7
Formations	p. 8
Affiches	p. 8
A savoir	p. 10

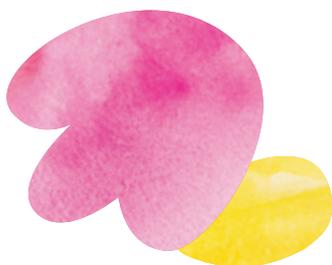
PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°46 - novembre 2020

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : iStock
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.



Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile
de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.

Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale** : d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Congé de solidarité familiale** : durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).
- **Congé de proche aidant** : durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.

Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : <https://objectif-autonomie.fr/aidant>

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Crise sanitaire et télétravail

Le ministère du Travail a à nouveau mis à jour le 9 novembre 2020 son document questions/réponses sur le télétravail en période de Covid-19 - qui n'a pas force de loi mais constitue uniquement une aide pratique pour les salariés et les employeurs. Il apporte quelques précisions mais laisse encore certains points en suspens. En outre, de nouveaux revirements ne sont pas à exclure.



Télétravail et titres-restaurant

Pour rappel, “le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise” (c. trav. art. L. 1222-9, III).

Mais le nouveau document Q/R indique uniquement dans cette dernière version que “dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes”, et abandonne la précision figurant dans la version précédente qui prévoyait une modulation possible selon des critères objectifs, et notamment en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile.

Abonnements aux transports publics de personnes souscrits par les salariés pour se rendre de leur domicile au lieu de travail

Pour mémoire, le code du travail oblige l'employeur à prendre en charge 50 % du prix de ces titres d'abonnements (c. trav. art. L. 3261-2 et R. 3261-2).

Mais que se passe-t-il en cas de télétravail au domicile sur une longue période ?

Pour les abonnements mensuels ou hebdomadaires :

En cas de télétravail par “alternance” : L'employeur rembourse alors le salarié dans les conditions habituelles pour les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, sans abattement des jours en télétravail (le montant de l'abonnement n'est pas modifié).

En cas de télétravail “en continu” sur le mois ou la semaine : le Q/R considère que l'employeur n'est pas tenu à cette obligation de prise en charge, dès lors que le salarié n'a eu aucun trajet à effectuer entre son domicile et son lieu de travail au moyen de son abonnement de transports durant la période considérée.

Pour les abonnements annuels :

Le Q/R précise que les employeurs sont invités à maintenir la prise en charge des abonnements de transport des salariés qui n'ont pu procéder à la suspension de leur contrat d'abonnement pour le(s) mois non utilisé(s) et ont donc malgré tout supporté son coût. (Rappelons que la règle habituelle est que si le salarié utilise son titre de transport ne serait-ce qu'une fois dans le mois pour venir au travail, la prise en charge doit évidemment être maintenue sans prorata).

Frais liés au télétravail

La question relative à la prise en charge des frais du salarié en télétravail, qui figurait dans la précédente version du document (pour mémoire, il était indiqué que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui le prévoit), a été tout simplement supprimée dans la dernière version du 9 novembre 2020.

La jurisprudence habituelle continue de s'appliquer, qui prévoit une prise en charge des frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur. ≈

Un levier d'action à destination des membres du Comité Social et Economique : Le droit d'alerte économique

La crise sanitaire que nous connaissons actuellement produira nécessairement des impacts économiques considérables. Autant les économistes que le gouvernement en conviennent. Au cœur de la gestion sociale et économique de leur entreprise, les membres du Comité Social et Economique doivent nécessairement demeurer pleinement acteurs dans l'exercice de leurs prérogatives. Au-delà des consultations récurrentes du Comité Social et Economique sur :

- La situation économique et financière
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- Les orientations stratégiques,

les membres de l'instance disposent, au besoin, de la faculté de déclencher un droit d'alerte économique.

Le droit d'alerte économique, dans quel contexte ?

Le déclenchement de la procédure d'alerte économique permet au C.S.E. de saisir et interroger la Direction sur la gestion de l'entreprise s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-63 et suivants).

La conjonction de plusieurs événements peut être à l'origine d'une situation préoccupante de nature à justifier une procédure de droit d'alerte économique :

- Aspects économiques et financiers : retards de paiement, baisse des commandes, ...
- Aspects sociaux : variation de la structure ou du volume des effectifs, non remplacement des départs, ...
- Aspects techniques : dysfonctionnements d'outils de production, ...

Le droit d'alerte économique, pourquoi ?

Les objectifs du droit d'alerte sont multiples. Il s'agit notamment de :

- Permettre aux élus de faire un focus sur un ou plusieurs points qui peuvent avoir des conséquences importantes pour l'avenir, voire la pérennité de l'entreprise ou l'emploi
- Être actif face à une situation jugée préoccupante et présenter à la Direction les inquiétudes des salariés
- Permettre une intervention suffisamment précoce pour éviter la dégradation de la situation
- Contraindre l'employeur à fournir des réponses précises et des explications aux membres du C.S.E.
- Saisir les organes de direction de l'entreprise

Se faire assister par un expert-comptable pour déclencher le droit d'alerte, un droit du C.S.E.

Le C.S.E. peut désigner un expert-comptable en phase 2 de la procédure du droit d'alerte, lorsque les réponses de la direction aux questions posées par les élus sur les faits préoccupants sont jugées insuffisantes. Il est crucial de solliciter votre expert en amont pour qu'il vous accompagne dans l'appréciation de la situation et dans la rédaction des questions à adresser à votre Direction.

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Jurisprudence individuelle

DISPENSE DE PRÉAVIS ET PAIEMENT DES RTT

La dispense de préavis à l'initiative de l'employeur l'oblige à régler au salarié les RTT qui auraient été acquis durant cette période, car cette dispense de préavis qu'il a décidée ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il l'avait accompli.

Source : Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 19-19-20399

UN EMPLOYEUR QUI N'A PAS ÉTÉ INFORMÉ D'UN HARCÈLEMENT NE PEUT SE VOIR REPROCHER UNE ABSENCE DE PRÉVENTION

L'employeur a l'obligation de protéger ses salariés et de s'assurer qu'aucun fait de harcèlement sexuel n'intervient. Il doit également prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels faits. Dès qu'il est informé de faits de harcèlement, l'employeur doit donc y mettre fin et les sanctionner.

En l'espèce une salariée reprochait à son ancien employeur de ne pas avoir pris de mesures de prévention du harcèlement sexuel dont elle a été victime par un autre salarié de l'entreprise. Mais ces faits s'étaient déroulés près du domicile de la victime, et celle-ci avait indiqué ne pas avoir eu "le courage" de dénoncer ces faits à son employeur.

La Cour de cassation retient donc que l'employeur n'a pas à mettre en œuvre l'obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise pour des faits dont il n'était pas informé.

Source : Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 19-13.168

UN MAIL PEUT VALOIR OFFRE DE CONTRAT DE TRAVAIL SI LE CANDIDAT L'ACCEPTE PAR RETOUR DE MAIL

Dans le cadre d'une procédure de recrutement, l'employeur et le candidat procèdent souvent à des échanges de courriels. À quel moment peut-on considérer que l'employeur a adressé au candidat une offre de contrat de travail ?

La Cour de cassation considère qu'il y a



une offre de contrat lorsque la proposition de l'employeur précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation. Si le candidat l'accepte, les parties sont liées par un contrat de travail. L'employeur garde la possibilité de retirer son offre tant qu'elle n'est pas parvenue au candidat. Il peut aussi se rétracter avant l'expiration du délai qu'il a fixé au candidat pour manifester sa volonté ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable.

Les parties ici étaient donc liées par un contrat de travail à durée déterminée que l'entreprise ne pouvait ultérieurement remettre en cause. En conséquence, la Cour de cassation a condamné celle-ci à verser des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Source : Cass. soc., 21 septembre 2020, n° 18-22.188

UNE SALARIÉE NE PEUT RÉCLAMER LE VERSEMENT D'UN BONUS DISCRÉTIONNAIRE AU MOTIF QU'IL LUI A ÉTÉ VERSÉ PLUSIEURS ANNÉES

Le contrat de travail d'une chargée d'affaires prévoyait ainsi, en plus de son salaire fixe annuel, qu'un bonus dont le principe et le montant sont "à la discrétion" de l'employeur pourrait lui être versé.

La salariée perçoit ce bonus en mai 2013 – pour 2012 - et en mai 2014 – pour 2013.

En juin 2015, elle prend acte de la rupture de son contrat et réclame le versement de son bonus au titre de l'année 2014, considérant que versé les années précédentes il est devenu exigible.

La cour de Cassation considère que la mention du "caractère discrétionnaire" dans le contrat empêche que le bonus soit considéré comme "contractuellement exigible" au titre de l'année 2014. C'est la rédaction du contrat de travail qui doit avant tout être retenue ici.

Source : Cass. soc., 23 septembre 2020, n° 18-24.798

INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE : LE LICENCIEMENT EST INJUSTIFIÉ SI LE CSE N'A PAS ÉTÉ CONSULTÉ

Quelle est la sanction encourue par l'employeur qui n'a pas consulté le CSE sur le reclassement du salarié en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle ? La Cour de cassation précise ici pour la première fois que cette omission prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dans deux autres arrêts du même jour, elle rappelle également la marche à suivre pour procéder à cette consultation (consultation des représentants du personnel par conférence téléphonique possible), que

(suite page 6)

l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, et en toutes circonstances, y compris si l'employeur n'est pas en mesure de proposer un reclassement.

En effet, elle considère que même en l'absence de proposition de reclassement, car l'employeur n'en avait pas trouvé, "il appartenait à l'employeur de consulter les délégués sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement".

Cette situation ne s'apparente pas à "l'impossibilité de reclassement" que peut décider le Médecin du Travail. Dans ce cas, la dispense (légale) de rechercher un reclassement dispense-t-elle aussi l'employeur de consulter les représentants du personnel ? Il serait bien que la Cour de cassation se prononce également sur ce sujet.

Source : Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-11.974 FS-PBI ; Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-16.488 F-PB ; Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-13.122 FS-PB

DES ELEMENTS EXTRAITS D'UN COMPTE FACEBOOK, MÊME PRIVE, PEUVENT FONDER UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

Un employeur peut utiliser des contenus publiés sur un compte Facebook privé pour fonder un licenciement disciplinaire.

En effet, sous certaines conditions, le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments portant atteinte à la vie privée du salarié.

Dans cette affaire, la salariée a été licenciée pour faute grave, au motif d'avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité. L'employeur, qui est une enseigne connue de prêt-à-porter, reprochait à la salariée d'avoir publié sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps-été, laquelle avait à ce moment-là été présentée uniquement aux commerciaux de la société.

Or, les "amis" Facebook de la salariée étaient, pour une large partie, des professionnels de la mode, certains travaillant auprès d'entreprises concurrentes.

La Cour de cassation admet que l'employeur puisse utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir. Elle ajoute cependant que le droit à la preuve ne peut justifier la production de ces éléments en justice qu'à la double condition que celle-ci soit

indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée au but poursuivi.

Source : Cass. soc., 30-09-2020, n° 19-12.058

L'EMPLOYEUR DOIT REPRENDRE LE VERSEMENT DU SALAIRE MÊME EN CAS DE NOUVEL ARRÊT DE TRAVAIL POSTÉRIEUR À LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE ÉTABLIE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

La délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail. Donc, si à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail, même en cas de nouvel arrêt de travail postérieur.

Source : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.006 F-D

CHARGE DE TRAVAIL ET HARCÈLEMENT MORAL

En l'espèce, le médecin du travail avait déclaré une première fois un salarié apte en "évitant au maximum le port de charges lourdes". Quelques mois plus tard, il est à nouveau déclaré apte avec restrictions "sans port de charges lourdes de plus de 25 kg manuellement".

Le salarié sera ensuite licencié pour faute grave et saisira le Conseil des Prud'hommes en vue de contester son licenciement et réclamer des dommages et intérêts, en invoquant une discrimination en raison de son état de santé et un harcèlement moral.

La Cour de cassation admettra l'existence du harcèlement moral car l'employeur "avait confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié".

Source : Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626

Jurisprudence collective

PAS DE PROTECTION POUR UN REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS) REMPLACÉ MOINS D'UN AN APRÈS SA DÉSIGNATION

Lorsque la durée d'exercice du mandat du RSS est inférieure à un an, l'employeur n'a pas à respecter la procédure d'autorisation administrative pour licencier le salarié.

En outre, la Cour de cassation rappelle ici que même si la cessation du mandat de l'ancien représentant n'a pas été notifiée à l'employeur, la désignation d'un nouveau RSS selon les formes prescrites par l'article L. 2143-7 du code du travail est valable (Cass. soc., 10 juillet 1997, n° 96-60.361). Car dès lors le mandat de l'ancien RSS est automatiquement révoqué par la désignation du nouveau RSS.

Source : Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.845

JUSTIFICATION DES HEURES DE DÉLÉGATION PRISES UN DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail et lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, ces heures doivent être payées comme heures supplémentaires.

En cas de litige (l'employeur peut contester lesdites heures après les avoir payées), il appartient au salarié de démontrer que la prise d'heures de délégation les dimanches et jours fériés, en dehors de son horaire de travail, est justifiée par les nécessités de ses mandats.

Source : Cass. soc., 14 octobre 2020, n° 18-24.049 F-D

L'EMPLOYEUR N'A PAS À CONSULTER LE CSE SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT OU DE RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN ANCIEN ÉLU

Le Code du travail n'impose de consulter le CSE que dans le cas des représentants du personnel en fonction, et non dans le cas des anciens membres élus du CE ou des anciens DP, quand bien même ces salariés bénéficieraient encore, après la cessation de leurs mandats, de la protection résultant de la procédure d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail.

Pour ceux-ci, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, mais faut-il également consulter le comité d'entreprise sur le projet de rupture conventionnelle ou de licenciement ? la réponse est non.

Ceci est également valable pour les membres du CSE aujourd'hui.

Source : CAA Nantes, 15 septembre 2020, n° 18NT03136

ÉLECTIONS DU CSE : L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR AUX SYNDICATS LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES AU CONTRÔLE DU CALCUL DE L'EFFECTIF

Dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'employeur doit fournir aux OS les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale. Mais de quels documents s'agit-il ? D'après la jurisprudence, il peut s'agir soit du registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales (DADS) des années concernées, soit des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.

En l'espèce, l'employeur qui avait remis au syndicat le registre unique du personnel, la liste des contrats à durée déterminée autres que de remplacement, la liste des intérimaires, la liste des prestataires, la liste des salariés à temps partiel ainsi qu'un tableau des effectifs, n'avait commis aucune faute.

Le syndicat qui souhaite la remise de documents en complément de ceux déjà fournis par l'employeur doit établir qu'ils sont nécessaires au contrôle de l'effectif.

Source : Cass. soc., chambre sociale, 16 septembre 2020, n° 19-60.185

CARENCE DE L'EMPLOYEUR À ORGANISER DES ÉLECTIONS PARTIELLES ET PRÉJUDICE DES SALARIÉS

La Cour de cassation a jugé depuis longtemps que si un l'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, il commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés (car ils sont de ce fait privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts)

Tel n'est pas exactement la même situation lorsque l'institution représentative du personnel a été mise en place mais que des élections partielles n'ont pas été organisées (alors qu'elles auraient dû l'être du fait de la réduction du nombre des membres élus).

Dans ce cas particulier, il appartient au salarié qui s'en plaint de démontrer l'existence d'un préjudice.

En outre ici, dès que le salarié avait demandé l'organisation d'élections partielles, l'employeur y avait procédé.

Source : Cass. soc., 4 novembre 2020 n° 19 12.775 PBI

LA PROTECTION DU CANDIDAT EST ACQUISE MÊME AVANT LA CONCLUSION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le statut protecteur est acquis pour les salariés dont l'employeur a eu connaissance de la candidature imminente avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

La Cour de cassation rappelle ici que le caractère imminent de la candidature n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un protocole d'accord préélectoral.

Dans cette affaire, plusieurs salariés avaient adressé leur candidature par LRAR plusieurs mois avant la signature du PAP.

Source : Cass. soc., 30 septembre 2020 n° 19 12.272 F D

UN SIMPLE ÉCHANGE DE COURRIER SUFFIT À PROUVER LA CONNAISSANCE PAR L'EMPLOYEUR DU MANDAT D'UN SALARIÉ ET DE LA PROTECTION AFFÉRENTE

En l'espèce, si la lettre de désignation en qualité de délégué syndical faisait état de la bonne émission du fax, aucune autre pièce, telle qu'un avis de réception dûment signé, ne permettait d'établir que l'employeur avait eu connaissance de cette désignation.

Mais il résultait de la procédure et des pièces que la salariée produisait également un courrier dans lequel son employeur indiquait à la salariée "qu'en tant que délégué syndical, elle était bien placée pour connaître la durée de son mandat de délégué du personnel".

Source : Cass. soc., 20 septembre 2020, n° 18 23.897 F D

LE COMITÉ D'ENTREPRISE (OU LE CSE) NE TIENT D'AUCUNE DISPOSITION LÉGALE LE POUVOIR D'EXERCER UNE ACTION EN JUSTICE AU NOM DES SALARIÉS OU DE SE JOINDRE À L'ACTION DE CES DERNIERS, LORSQUE SES INTÉRÊTS PROPRES NE SONT PAS EN CAUSE

Ici, il s'agissait de l'action en justice d'un salarié qui contestait le transfert légal de son contrat de travail. Le CE ne pouvait exercer une action en justice en ses lieu et place.

Source : Cass. soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 19 10.626 F D

≈ formations

Formations proposées par la FIECI

Nos formations à destination de nos adhérents - actuellement dispensées en visio au regard de la crise sanitaire en cours - remportent toujours un vif succès.

Nos adhérents peuvent ainsi actuellement être formés, notamment, sur les thèmes suivants :

- Maintenir l'emploi dans votre entreprise grâce à l'activité partielle de longue durée (APLD)
- Préparer les consultations récurrentes du CSE
- Maîtriser les enjeux de l'égalité professionnelle sur le bout des doigts
- Les bons conseils pour aborder la négociation sur les rémunérations
- Secrétaire de CSE, mandat et missions clés
- La santé et les conditions de travail au CSE



Notre calendrier S1 2021 vous sera transmis et sera accessible sur notre site de la FIECI dès le 21 décembre 2020.

Nous vous invitons d'ores et déjà à être nombreux à vous y inscrire !

Nous vous rappelons l'adresse dédiée aux inscriptions : formation@fiec-cgc.com

≈ affiches



L'expert qui vous donne une longueur d'avance

EXPERT-COMPTABLE

Stratégie •
Finance •
Social •



EXPERT HABILITÉ

• Santé
• Sécurité
• Conditions de travail

FORMATION



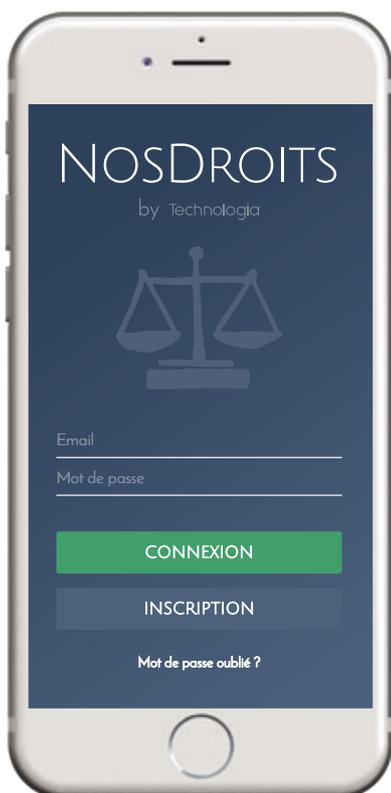
**ASSISTANCE
JURIDIQUE**

01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur  

NOSDROITS

by  Technologia



ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE
accessible instantanément depuis
votre mobile !



COMMENT ÇA MARCHE ?

Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



Tapez vos mots-clés dans la FAQ et trouvez la
réponse à des centaines de questions juridiques

Echangez en direct avec un de nos avocats ou juristes

www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr

Suivez-nous sur 

Report des élections TPE

Les Élections professionnelles pour les salariés des Très petites entreprises (TPE - moins de 11 salariés) qui étaient prévues du 25 janvier au 7 février 2021 ont été reportées, en raison de la crise sanitaire, du 22 mars au 4 avril 2021.

À cette occasion, importante, près de 4,5 millions de salariés des TPE et des particuliers employeurs voteront pour les Organisations syndicales qui les représenteront durant les quatre prochaines années, et qui donc négocieront les Conventions et les Accords collectifs au niveau des branches professionnelles, siégeront dans les Conseils de prud'hommes ou encore participeront aux



nouvelles Commissions régionales paritaires interprofessionnelles (CPRI).

En outre, ces élections contribueront à la mesure de l'audience syndicale au

niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, qui constitue l'un des critères de la représentativité des organisations syndicales et détermine leur poids dans la négociation collective.

Nous vous invitons donc, d'ores et déjà, à vous mobiliser pour ces élections à venir et à voter en grand nombre. ≈

Extension de l'Accord de Branche relatif au Dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP)

L'Accord de Branche relatif au Dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) – venant en complément de l'accord de Branche du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés – applicable jusqu'au 31 décembre 2022 et signé par notre Fédération a été étendu, par Arrêté du 2 octobre 2020, publié le 3 octobre 2020.

Cela signifie qu'il est maintenant applicable à et par toutes les entreprises de la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques (dite Syntec).

Nous restons à votre disposition, si besoin en est, pour vous aider lors de sa mise en place et de son application dans votre entreprise. ≈

Report de la date butoir pour l'inscription des heures de Dif

Le Gouvernement vient de reporter de 6 mois la date butoir pour inscrire ses heures de DIF, Droit individuel à la formation, sur son compte CPF, Compte personnel de formation, soit jusqu'au 30 juin 2021 et non plus jusqu'au 31 décembre 2020.

Une bonne nouvelle sachant qu'à ce jour seulement un salarié sur quatre a basculé les droits qui lui restaient au titre du Dif.

Le salarié doit se reporter à son bulletin de salaire de

décembre 2014 ou de janvier 2015 pour trouver le nombre total d'heures de Dif non utilisées au 31 décembre 2014, total qu'il doit inscrire sur son CPF.

En outre, il faut rappeler que l'inscription du reliquat de DIF sur le CPF n'oblige pas à se former avant le 30 juin 2021. En effet, une fois inscrits, ces heures sont valables sans limite dans le temps. ≈

Extension de l'avenant relatif aux salaires minima hiérarchiques au sein de la branche

L'arrêté d'extension du dernier avenant n°45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au sein de la Branche est paru au Journal officiel du 31 octobre 2020.

Cet avenant est donc dorénavant applicable à partir du 1^{er} novembre 2020 au sein de toutes les entreprises de la Branche.

Nous vous invitons à en retrouver le détail sur notre site FIECI et a veillé à sa bonne application au sein de vos entreprises. ≈

UN EXPERT À VOTRE DISPOSITION

Élus du CSE, délégué syndical :
Prenez contact !

► **Venez poser vos questions à votre expert CSE !**



Comment ?

 **Il vous suffit d'adresser un mail à :**
contact-Fieci@sextant-expertise.fr

► **Une réponse en 48h** par des experts qualifiés : économique et financier, social ou santé et conditions de travail.

► **2h de conseil gratuit**

Sollicitez votre expert pour

 **Le fonctionnement du CSE et les consultations**

Comment peser sur vos consultations ou la marche générale de votre entreprise (résolution, avis, délais préfixes, stratégie de communication vis-à-vis des salariés, informations à demander, etc...)

 **La santé et les conditions de travail**

Comment mobiliser les équipes sur les questions santé et condition de travail ?
Comment prévenir les risques psychosociaux ?

 **Les négociations**

Comment mener à bien vos négociations (demande de documents, organisation des réunions, communication auprès des salariés, chiffrage des revendications, etc...)

Membres du C.S.E. : renforcez votre rôle de partenaire social

Examen approfondi des informations économiques et sociales de l'entreprise

Un droit pour le Comité Social et Economique (C.S.E). de faire appel à l'expert-comptable

Missions récurrentes :

- Examen de la politique sociale, des conditions de travail et l'emploi
- Examen de la situation économique et financière de l'entreprise
- Examen des orientations stratégiques de l'entreprise

Missions ponctuelles :

- Assistance du Comité en cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Assistance du Comité en cas de droit d'alerte économique
- Assistance du Comité en cas d'OPA ou de recherche d'un repreneur
- Assistance des O.S. dans la négociation d'un PSE ou d'un accord de performance collective
- Assistance du Comité au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise

Formation et accompagnement des représentants du personnel



Formation des représentants du personnel :

- Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de votre mandat
- Pour maîtriser les impacts des Ordonnances Macron dans la mise en place et le fonctionnement du C.S.E.
- Pour vous perfectionner en gestion, droit social et techniques de négociation

Accompagnement des élus du Comité :

- Pour fédérer les élus autour d'un objectif commun
- Pour bénéficier de l'expérience de nos consultants

Des missions d'accompagnement régulières ou ponctuelles pour définir votre trajectoire et renforcer votre rôle de partenaire social

02 38 73 98 01

info@metis-expertise.fr

www.metis-expertise.fr

50, rue Tudelle 45100 ORLEANS